

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI PADA HOTEL GOLDEN VELLA PANGKALPINANG

Jeliani Nduru
Rizal R. Manullang
Zamhari

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkalpinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract - This research aims to determine the influence of transformational leadership and organizational culture on employee motivation. This research tests three hypotheses, namely: (1) Transformational leadership shows that there is no significant influence between transformational leadership variables on employee motivation. (2) Organizational Culture shows that there is a significant influence on employee motivation and (3) Transformational Leadership and Organizational Culture have a significant positive influence on employee motivation. This research took a sample of 20 respondents. Meanwhile, the data analysis technique used is descriptive analysis. The conclusions of this research are: (1) There is no positive and significant influence between transformational leadership and employee motivation; (2) there is a positive and significant influence between organizational culture and employee motivation; (3) there is a significant positive influence between Transformational Leadership and Organizational Culture on employee motivation. Some suggestions that need to be conveyed are to strengthen transformational leadership, it is necessary to increase the ability of subordinates to handle problems at work, increase subordinates' trust in decisions made by leaders. Increasing employee motivation is carried out with policy transparency in determining rewards. The implication of this research is that there is an indirect influence between transformational leadership and organizational culture through employee motivation.

Keywords : Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Motivation

I. PENDAHULUAN

Di setiap organisasi manapun sumber daya manusia (SDM) mempunyai fungsi dan peranan yang sangat penting karena merupakan salah satu faktor yang baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi serta menjadi kontributor paling besar pengaruhnya dalam keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia disini mencakup semua karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuannya, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sangat bergantung

pada baik buruknya motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam perusahaan pimpinan dan karyawan pasti akan menjalankan pekerjaan sesuai target organisasi, oleh karena itu kepemimpinan dan budaya yang sesuai visi misi organisasi dan menjalin kerjasama antara pimpinan karyawan merupakan kunci suksesnya organisasi.

Seiring berkembangnya zaman terutama sektor pariwisata dibidang akomodasi maka sangat memungkinkan setiap orang untuk dapat menginap maupun beristirahat dengan penyediaan fasilitas dan pelayanan yang baik. Oleh karena itu, industri perhotelan sangat berkaitan dengan sektor pariwisata karena industri perhotelan mendukung kemajuan sektor pariwisata. Industri perhotelan sangat diperlukan bagi wisatawan mancanegara maupun wisatawan nusantara yang sedang melakukan perjalanan dan memerlukan akomodasi penginapan, baik yang dilengkapi dengan fasilitas yang tersedia seperti makanan, minuman, transportasi, maupun yang hanya menyediakan kamar.

Untuk menjaga tujuan organisasi tetap berjalan lancar kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi karyawan. Pengertian kepemimpinan yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi, mengarahkan, mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang dapat diterima oleh kelompoknya. Dalam hal ini salah satu dari berbagai bentuk gaya kepemimpinan yang menjadi faktor dapat meningkatkan motivasi karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dan Judge (2008:90), kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Selain kepemimpinan transformasional, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi peningkatan motivasi karyawan yang terjadi di dalam suatu organisasi atau kelompok. Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang dibagikan oleh anggota organisasi, yang membentuk pola perilaku yang diharapkan dan membantu mengarahkan tindakan individu dalam organisasi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan, yang tercermin melalui peningkatan komitmen organisasional,

kepuasan kerja, dan kinerja (Robbins dan Judge, 2017). Organisasi selalu memiliki banyak cara untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan yang positif dan membawa dampak yang baik untuk organisasi tersebut, salah satunya adalah mengelola sumber daya manusia yang baik.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, maka perlunya diketahui setiap motivasi karyawan dalam bekerja atau menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam suatu organisasi. Sehingga seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Selain kemampuan dan keterampilan, karyawan harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi pada saat bekerja maka karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, karena ketika motivasi tinggi maka karyawan terdorong melaksanakan tugas dengan baik dan kinerja yang dihasilkan maksimal.

Seiring perkembangan zaman dan persaingan, suatu organisasi harus meningkatkan kinerjanya dalam persaingan bisnis. Maka dari itu suatu organisasi seharusnya mempersiapkan SDM yang handal dan memiliki disiplin kerja dan semangat kerja yang baik agar organisasi tersebut dapat bersaing dengan organisasi lainnya yang berada di Pangkalpinang. Hal tersebut juga berlaku untuk organisasi perhotelan yang berada di Pangkalpinang. Terdapat beberapa hotel yang berada di Pangkalpinang yaitu Golden Vella Hotel, Grand Vella Hotel, Bangka City Hotel, Hotel Santika, Swiss-Belhotel, Pia Hotel, Sun Hotel, Cordela Hotel, Menumbing Heritage Hotel, Puri Oasis Hotel, Grand Milenium Club Hotel, dan Renz Hotel. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan maka fokus penelitian dilakukan pada Golden Vella Hotel Pangkalpinang. Grand Vella Hotel merupakan hotel yang berada di Pangkalpinang. Hotel ini didirikan dengan maksud untuk memberikan kepuasan kepada para pengunjung hotel dengan melakukan pelayanan yang terbaik. Kegiatan utama Hotel Golden Vella adalah menyediakan pelayanan jasa sewa kamar bersih dan nyaman, agar tamu yang menginap di Hotel Golden Vella ini merasa nyaman.

Berdasarkan observasi menunjukkan bahwa Golden Vella Hotel dengan jumlah karyawan yang dijadikan observasi sebanyak 20 orang. Diketahui beberapa karyawan belum memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh hotel. Hal tersebut menyatakan kinerja karyawan pada Golden Vella Hotel sebagian besar belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Selain permasalahan pada standar kinerja yang belum tercapai ditemukan juga permasalahan mengenai kerjasama karyawan. Berdasarkan observasi awal bahwa karyawan kurang memiliki kerjasama dalam bekerja, misalnya karyawan sering melimpahkan tugas atau pekerjaannya kepada karyawan lain dan karyawan lebih bekerja dengan efektif ketika diawasi oleh pemimpin dibandingkan tidak ada pemimpin. Untuk itu dari pihak pimpinan maupun karyawan harus lebih meningkatkan kinerjanya agar target yang direncanakan berjalan sesuai dengan harapan.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan yaitu melalui hal-hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja lebih giat dan antusias yang pada akhirnya akan mencapai tujuan organisasi yang optimal. Melihat keadaan

tersebut manajemen Golden Vella Hotel harus mengetahui keadaan karyawan mulai dari tujuan, kemauan dan kebutuhannya dari masing-masing karyawan. Disamping itu manajemen Golden Vella Hotel harus memiliki cara memotivasi karyawan dengan cara yang berbeda-beda, yaitu memotivasi karyawan dengan cara positif yaitu melalui pemberian bonus dan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan bagi karyawan yang mampu mencapai kinerja yang baik. Selain motivasi positif, pihak manajemen juga memberikan motivasi negatif yaitu melalui ancaman PHK bagi karyawan yang tidak mampu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta menegur langsung karyawan jika melakukan kesalahan.

Dari keterangan-keterangan di atas penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan dalam Mencapai Tujuan Organisasi pada hotel golden vella pangkalpinang”**.

Adapun tujuan penelitian dari penulisan karya ini sebenarnya untuk menjawab apa yang telah dirumuskan penulis di atas, berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi pada Hotel Golden Vella.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi pada Hotel Golden Vella.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi pada Hotel Golden Vella.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

Menurut G.R. Terry (2010;16) Pengertian manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Dalam pengertian manajemen sebagai proses yang khas karena terdiri atas tindakan-tindakan fungsi manajemen dari suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efisien dan efektif.

Menurut A.F. Stoner (2006) manajemen adalah suatu seni dalam ilmu dan proses pengorganisasian seperti perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian atau pengawasan. Dalam pengertian manajemen sebagai seni karena seni berfungsi dalam mewujudkan tujuan yang nyata dengan hasil atau manfaat sedangkan dengan manajemen sebagai ilmu yang berfungsi menerangkan fenomena-fenomena, kejadian sehingga memberikan penjelasan yang sebenarnya.

Manajemen Sebagai Ilmu

Pengertian manajemen sebagai ilmu dikarenakan manajemen merupakan sebuah pengetahuan yang telah disusun secara teratur dan mencoba memecahkan kendala yang berhubungan dengan sebab-akibat sehingga menjadi tabiat ilmu. Manajemen berhubungan erat dengan ilmu-

ilmu lainnya seperti pemasaran, keuangan, matematika, dan lain-lain. Ilmu-ilmu tersebut digunakan guna mengatasi sebuah kendala di dalam manajemen. Ilmu merupakan sesuatu yang terus berkembang sesuai dengan zaman. Begitu pula dengan manajemen sebagai ilmu yang dalam sejarah muncul dikarenakan adanya masalah-masalah dalam operasional organisasi /perusahaan /industri. Permasalahan tersebut seperti pemborosan tenaga kerja, produktivitas, waktu, materi dan biaya. Oleh karena itu munculah teori pengertian manajemen sebagai ilmu yang berasal dari praktik yang terjadi di lapangan.

Usman Efendi (2014), *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali) Pada era modern, manajemen sebagai ilmu dapat didefinisikan pula sebagai pengetahuan yang dijadikan bekal ketika kita menduduki suatu posisi atau jabatan baik di suatu organisasi ataupun perusahaan. Pendidikan mengenai manajemen sekiranya perlu ditempuh sebelum seseorang masuk pada tingkatan manajemen manapun. Ilmu pengetahuan dalam manajemen tentunya memiliki syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi.

1. Tersusun Secara Sistematis dan Teratur

Manajemen sebagai ilmu harus terbentuk dengan sistematis dan memiliki keteraturan. Manajemen mempunyai suatu rangkaian proses aktivitas yang berhubungan satu dengan lainnya. Kegiatan tersebut dimulai dari menetapkan tujuan hingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa ahli mengklasifikasikan ilmu manajemen menjadi beberapa kegiatan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau pengendalian.

2. Obyektif dan Rasional Sehingga dapat Dipelajari

Manajemen sebagai ilmu harus bersifat obyektif dan rasional dalam memandang suatu hal ataupun permasalahan. Bersifat obyektif berarti manajemen memiliki parameter/standard penilaian terhadap suatu hal sehingga dapat terukur. Parameter atau standar penilaian ini digunakan supaya tidak ada keberpihakan dalam penilaian. Adapun obyek atau sasaran dari penyelidikan manajemen secara umum adalah manusia itu sendiri. Akan tetapi manusia disini adalah sekelompok orang yang bekerjasama dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan bersama. Pencapaian tujuan tersebut dilaksanakan dengan perhitungan yang rasional dan dapat diterima secara logis. Salah satu meraih tujuan tersebut adalah dengan membagi tugas pada tiap kelompok orang supaya tujuannya lebih mudah tercapai.

Manajemen Sebagai Seni

Manajemen sebagai seni merupakan cara pada mengatasi kewajiban ataupun tugas bersama dengan kerjasama tim. Penjabaran manajemen sebagai seni memiliki sudut pandang bahwa pada pencapaian tujuan organisasi atau kelompok maka diperlukan kerja sama dengan orang lain. Letak seni dalam hal ini adalah bagaimana cara memerintah orang lain supaya mau bekerja sama untuk meraih tujuan bersama. Sehingga manajemen dianggap sebagai seni oleh Mary Parker Follet karena pada kegiatan peraih tujuan dilakukan melalui cara-cara mengatur orang lain dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hater dan Bass (dalam Muhammad Husni 2018), pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya pada tingkat yang lebih tinggi daripada apa yang mereka butuhkan.

Menurut Robbins (2017:262) Kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Kepemimpinan transformasional dapat memiliki pengaruh yang luar biasa bagi para pengikutnya, para pekerja dengan para pemimpin yang transformasional memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam kemampuannya untuk bekerja dengan kreatif di tempat mereka bekerja dan tingkat kreativitas yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional akan lebih efektif jika para pemimpin dapat berinteraksi secara langsung dengan tenaga kerja pada saat pengambilan keputusan dibandingkan pada saat ketika mereka melaporkan kepada para dewan direksi eksternal atau berhubungan dengan struktur birokrasi yang rumit.

Faktor-Faktor Kepemimpinan Transformational

Adapun beberapa faktor-faktor kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010):

1. Kharisma
2. Motivasi Inspiratif
3. Stimulasi Intelektual
4. Perhatian yang Individual

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Beberapa karakteristik dari pemimpin transformasional menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017), yaitu:

1. Memiliki Strategi Yang Jelas

Seorang pemimpin melakukan atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi yang telah disusun sebelumnya, dengan memberikan komunikasi dengan baik kepada anggota-anggotanya.

2. Kepedulian

Didalam kehidupan seorang pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang sedang dihadapi oleh anggota-anggotanya yang ada didalam organisasi tersebut, dan memberikan motivasi serta memiliki rasa peduli terhadap lingkungan dan nyaman dalam bekerja.

3. Merangsang Anggota

Pemimpin memberikan rangsang dan membantu anggotanya untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya untuk menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan melakukan pendekatan yang menyenangkan, dengan hasil anggota mampu menerima dan menyadari manfaatnya bagi pribadi mereka dan organisasi yang sedang dijalani.

4. Menjaga Kekompakan Tim

Pemimpin berupaya untuk selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan mengorbankan yang lain. Peluang yang seperti itu didalam organisasi tidak diberikan toleransi. Faktor keretakan tim ia satukan dan sinergikan menjadi sebuah kekuatan yang luar biasa dan harmonis.

5. Menghargai Perbedaan Dan Keyakinan

Mampu menghargai disetiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan memberikan ajakan kepada seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan setiap anggota.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau sebuah instansi usaha tertentu. Budaya organisasi berperan penting sebagai norma perilaku serta penerapan nilai-nilai yang berasal dari sekumpulan pengalaman, pemahaman dan harapan yang diterima oleh setiap anggota organisasi dan digunakan sebagai tata tertib organisasi. Budaya organisasi sebagai sebuah penggambaran aturan, asumsi, bahasa, simbol, norma, visi dan kepercayaan dalam sebuah organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

Menurut Krietner & Kinicki (dalam Zuki, 2016, hlm. 33) Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (dalam Krisnandi dkk, 2019, hlm. 44) berikut adalah fungsi yang dijalankan oleh budaya di dalam organisasi.

1. Menciptakan tapal batas yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Membentuk suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Memudahkan pembentukan komitmen terhadap kepentingan bersama.
4. Memantapkan suatu sistem sosial.
5. Memaknai, membimbing, membentuk, serta mengendalikan sikap dan perilaku anggota organisasi. Selain itu, budaya juga dapat berfungsi sebagai perekat sosial yang turut mempersatukan organisasi tersebut dengan menciptakan berbagai standar yang tepat bagi anggota organisasi.

Elemen Dasar Budaya Organisasi

Terdapat beberapa elemen dasar perusahaan atau organisasi, Malini (2017) mengelompokkan elemen-elemen budaya perusahaan/organisasi sebagai berikut:

1. Artifacts

Merupakan hal-hal yang dapat dilihat, didengar, dirasakan, jika seseorang berhubungan dengan sebuah

kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. Artifacts termasuk struktur organisasi dan proses yang tampak, seperti produk, jasa, dan tingkah laku anggota kelompok.

2. Espoused Values

Alasan-alasan tentang mengapa orang berkorban demi apa yang dikerjakan. Budaya sebagian besar organisasi dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali kepenemu budaya. Meliputi strategi, sasaran, dan filosofi.

3. Basic Underlying Assumption

Keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi. Budaya menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu di organisasi, seringkali melalui asumsi yang tidak diucapkan namun anggota organisasi meyakini ketepatan tindakan tersebut.

Indikator Budaya Organisasi

Di dalam pengukuran budaya organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaannya, Menurut Cholifah, W. N., Yulianingsih, & Sagita, S. M (2018) Indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang (individu), yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagregitas, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/Stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

Motivasi Karyawan

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan supaya mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor individual yang memberikan

pengaruh terhadap motivasi karyawan adalah tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yang memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja.

Indikator motivasi kerja menurut Risky Nur Adha (2019) yaitu:

1. **Kebutuhan Fisik**
Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. **Kebutuhan rasa aman**
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. **Kebutuhan sosial**
Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. **Kebutuhan akan penghargaan**
Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan**
Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

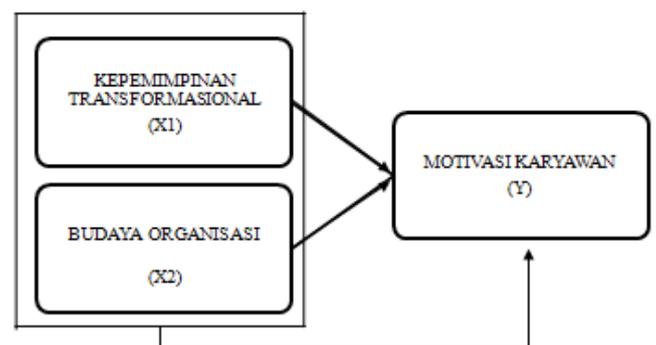
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Perna Pratini dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.
2	Muhammad Zaky (2021) UIN Sunan Gunung Djati Bandung	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia	Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi yang kuat dan kinerja karyawan, yang tercermin melalui peningkatan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan motivasi.
3	Nurindah, D. A., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021) Fakultas Ilmu Sosial dan	Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono	Penelitian menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Ve teran” Jawa Timur		
4	Astuti dan Artini (2020) Politeknik Pelayaran Banten, Indonesia	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.	Korelasi antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi dengan kinerja tenaga kependidikan sangat kuat. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, serta budaya organisasi dan motivasi juga berpengaruh signifikan.
5	Winardi (2012) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahkota Tricom Unggul.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, serta budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sumber : Data diolah peneliti

Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah oleh peneliti

Hipotesis

- H₀ : Diduga Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Motivasi Karyaannya dalam mencapai tujuan organisasi pada Golden Vella Hotel di Pangkalpinang.
- H₀₁ : Diduga Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Motivasi Karyaannya dalam mencapai tujuan organisasi pada Golden Vella Hotel di Pangkalpinang.

H₀₂: Diduga Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan dalam Mencapai tujuan organisasi pada Golden Vella Hotel di Pangkalpinang.

H_{a2}: Diduga terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan dalam mencapai tujuan organisasi pada Golden Vella Hotel di Pangkalpinang.

H₀₃: Diduga Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan dalam mencapai tujuan organisasi pada Golden Vella Hotel di Pangkalpinang.

H_{a3}: Diduga Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan dalam mencapai tujuan organisasi pada Golden Vella Hotel di Pangkalpinang.

III. METODELOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Dalam metode penelitian kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei atau kuesioner yang diberikan kepada responden. Data kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Golden Vella Pangkalpinang. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dari bulan Januari s/d bulan Juni 2024. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah para karyawan Hotel Golden Vella. Sedangkan lokasi penelitian adalah Hotel Golden Vella yang beralamatkan Jalan. Sungai Batu, Masjid Jamik, Kec. Rangkui, Kota Pangkal Pinang, Kepulauan Bangka Belitung. Populasi adalah jumlah objek dan subjek individu yang memiliki karakteristik, jelas dan lengkap untuk di gunakan sebagai wilayah generalisasi. Populasi penelitian yang bersifat ilmiah dapat diperoleh dengan metode yang dapat dipertanggung jawaban secara ilmiah pula. Menurut Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Hotel Golden Vella dengan jumlah 20 orang karyawan.

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif adalah suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan, menampilkan, dan meringkas data yang telah dikumpulkan. Tujuan dari analisis statistik deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian, seperti nilai rata-rata (mean), nilai minimum dan maksimum, serta standar deviasi. Dalam penelitian ini, disajikan analisis deskriptif statistik sebagai berikut:

Tabel 2
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 Tahun - 30 Tahun	7	35%
2	31 Tahun - 40 Tahun	5	25%
3	41 Tahun - 49 Tahun	3	15%
4	>50Tahun	5	25%
Jumlah		20	100%

Sumber : Data Primer diolah oleh Penulis (2024)

Berdasarkan data dari tabel 2 yang diatas responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 7 responden dengan hasil persentasenya 35%, untuk yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 25%, untuk yang berusia 41-49 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 15% dan untuk yang berusia >50 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 25%.

Tabel 3
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1 - 2Tahun	8	40%
2	3 - 5 Tahun	5	25%
3	>6 Tahun	7	35%
Jumlah		20	100%

Sumber : Data Primer diolah oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 3 diketahui responden berdasarkan lama bekerja 1 - 2 tahun sebanyak 8 orang atau 40%, lama bekerja 3 - 5 tahun sebanyak 5 orang atau 25% dan lama bekerja >6 tahun sebanyak 7 orang atau 35%. Sehingga responden yang diteliti berdasarkan lama bekerja sebagian besar lama bekerja karyawan 1 - 2 tahun yang berjumlah 8 orang atau 40%.

Uji Validitas Data

Tabel 4
Uji Validitas Instrumen Kuesioner X¹
Kepemimpinan Transformasional

Pearson's Correlations		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX_1
1.	X1.1	Pearson's r	—				
		p-value	—				
2.	X1.2	Pearson's r	0.090	—			
		p-value	0.706	—			
3.	X1.3	Pearson's r	0.343	0.022	—		
		p-value	0.139	0.926	—		
4.	X1.4	Pearson's r	0.543	0.653	0.343	—	
		p-value	0.013	0.002	0.139	—	
5.	X1.5	Pearson's r	0.469	0.402	-0.081	0.469	—
		p-value	0.037	0.079	0.736	0.037	—
6.	TX_1	Pearson's r	0.740	0.603	0.483	0.876	0.685
		p-value	< .001	0.005	0.031	< .001	< .001

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP

Butir kuesioner nomor 1 Korelasi dengan skor total = 0.725, p-value < 0.001. Berdasarkan hasil ini, butir kuesioner 1 dikatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dan signifikansi kurang dari 0,05. Korelasi dengan skor total = 0.760, p-value < 0.001. Berdasarkan hasil ini, butir kuesioner 2 dikatakan valid. Pada butir kuesioner nomor 3 memiliki Korelasi dengan skor total = 0.483, p-value = 0.031. Berdasarkan hasil ini, butir kuesioner 3 dikatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari 0,30

dan signifikansi kurang dari 0,05. Butir kuesioner 4 memiliki Korelasi dengan skor total = 0.876, p-value < 0.001. Berdasarkan hasil ini, butir kuesioner 4 dikatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dan signifikansi kurang dari 0,05. Butir kuesioner 5 memiliki Korelasi dengan skor total = 0.685, p-value < 0.001. Berdasarkan hasil ini, butir kuesioner 5 dikatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dan signifikansi kurang dari 0,05. Setiap koefisien masih lebih besar dari 0,30 sehingga dapat dinyatakan memiliki validitas atas butir-butir pertanyaan tersebut dan mampu digunakan sebagai instrumen kuesioner Variabel X¹.

Tabel 5
Uji Validitas Instrumen Kuesioner X²
Budaya Organisasi

Pearson's Correlations		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX_2
1. X2.1	Pearson's r	—					
	p-value	—					
2. X2.2	Pearson's r	0.472	—				
	p-value	0.035	—				
3. X2.3	Pearson's r	0.296	0.489	—			
	p-value	0.205	0.029	—			
4. X2.4	Pearson's r	0.401	0.326	0.126	—		
	p-value	0.079	0.161	0.597	—		
5. X2.5	Pearson's r	0.324	0.073	0.491	0.091	—	
	p-value	0.163	0.758	0.028	0.704	—	
6. TX_2	Pearson's r	0.725	0.760	0.750	0.533	0.510	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	0.016	0.021	—

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP

Selanjutnya peneliti akan lakukan uji validitas terhadap instrumen kuesioner Variabel X², dengan pendekatan Pearson's correlation yang dapat diukur dari antara skor tiap butir dengan skor total. Pada butir kuesioner nomor 1 Korelasi dengan skor total = 0.725, p-value < 0.001. Berdasarkan hasil ini, butir kuesioner 1 dikatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dan signifikansi kurang dari 0,05. Korelasi dengan skor total = 0.760, p-value < 0.001. Berdasarkan hasil ini, butir kuesioner 2 dikatakan valid.

Butir kuesioner tiga hingga lima (3-5) adalah; 0.750,0.533 dan 0.510. Berdasarkan hasil ini, butir kuesioner tiga hingga lima terbukti memiliki validitas yang baik dengan rentang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, semua butir kuesioner yang ada dikatakan valid karena memiliki nilai korelasi yang tinggi dan signifikansi yang kurang dari 0,05.

Tabel 6
Uji Validitas Instrumen Kuesioner X³
Motivasi Karyawan

Pearson's Correlations		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TY
1. Y.1	Pearson's r	—					
	p-value	—					
2. Y.2	Pearson's r	0.455	—				
	p-value	0.044	—				
3. Y.3	Pearson's r	0.163	0.509	—			
	p-value	0.492	0.022	—			
4. Y.4	Pearson's r	0.071	-0.047	-0.032	—		
	p-value	0.767	0.844	0.895	—		
5. Y.5	Pearson's r	-0.079	-0.039	0.343	0.142	—	
	p-value	0.742	0.869	0.139	0.549	—	
6. TY	Pearson's r	0.550	0.695	0.727	0.352	0.494	—
	p-value	0.012	<.001	<.001	0.128	0.027	—

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP

Uji validitas setiap butir kuesioner yang ada dilakukan dengan menggunakan Pearson's Correlation untuk menghitung korelasi antara skor tiap butir dengan skor total. Dalam memenuhi Variabel Y untuk pertanyaan satu hingga tiga (1-3) adalah; 0.550, 0.695, dan 0.727 dari setiap butir item yang digunakan dalam memenuhi Variabel Y dalam penelitian terbukti validitas yang baik dengan rentang lebih besar dari 0,30.

Pada butir kuesioner nomor 4 memiliki korelasi dengan skor total = 0.352, p-value = 0.128. Berdasarkan hasil ini, butir kuesioner 4 dikatakan tidak valid karena nilai korelasi lebih kecil dari 0,30 dan signifikansi lebih besar dari 0,05. Sedangkan butir kuesioner nomor 5 memiliki Korelasi dengan skor total = 0.494, p-value = 0.027. Berdasarkan hasil ini, butir kuesioner 5 dikatakan valid. Dengan demikian, butir kuesioner 1,2,3, dan 5 dikatakan valid karena memiliki nilai korelasi yang tinggi dan signifikansi yang kurang dari 0,05, sedangkan butir kuesioner 4 dikatakan tidak valid karena memiliki nilai korelasi yang rendah dan signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinearitas

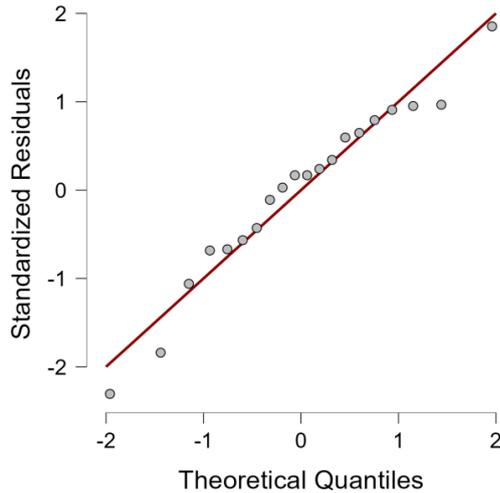
Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Coefficients		Collinearity Statistics						
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Tolerance	VIF
H ₀	(Intercept)	18.400	0.478		38.499	<.001		
H ₁	(Intercept)	6.700	4.143		1.617	0.124		
	TX_1	0.158	0.160	0.189	0.986	0.338	0.988	1.012
	TX_2	0.451	0.152	0.570	2.979	0.008	0.988	1.012

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP

Berdasarkan data yang disajikan pada table 7 nilai tolerance untuk variabel independen adalah 0.988 dan 0.988, yang lebih besar dari 0,10. Nilai VIF untuk variabel independen adalah 1.012 dan 1.012, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam penelitian ini.

Gambar 2
Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP

Dari gambar gambardiatas dapat terlihat bahwa sebaran databerdistribusi moderat yang dimana beberapa titik melenceng dari garis, tetapi tidak terlalu banyak. Data moderat memiliki distribusi yang tidak normal, tetapi masih relatif dekat dengan distribusi normal.

Uji Statistik
Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients							Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Tolerance	VIF
H ₀	(Intercept)	18.400	0.478		38.499	<.001		
H ₁	(Intercept)	6.700	4.143		1.617	0.124		
	TX_1	0.158	0.160	0.189	0.986	0.338	0.988	1.012
	TX_2	0.451	0.152	0.570	2.979	0.008	0.988	1.012

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP

Dari tabel koefisien diatas, maka nilai persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6.700 + (0.158(X_1)) + (0.451(X_2))$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta**
Nilai α sebesar 6.700 menyatakana bahwa jika tidak ada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) maka motivasi karyawan yang terbentuk adalah 6.700.
- Untuk Kepemimpinan Transformasional (X_1) : 0.158 artinya apabila variabel Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi terhadap motivasi karyawan sebesar 0.158.
- Untuk Budaya Organisasi (X_2) : 0.451 artinya apabila variabel Budaya Organisasi memberikan konstribusi Motivasi Karyawan sebesar 0.451.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary - TY				
Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	2.137
H ₁	0.620	0.384	0.312	1.773

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP

Dalam tabel diatas, nilai R^2 untuk model H₁ adalah 0,384, yang berarti model ini dapat menjelaskan sekitar 38,4% variasi variabel dependen. Nilai Adjusted R^2 adalah 0,312, yang berarti model ini dapat menjelaskan sekitar 31,2% variasi variabel dependen setelah dikoreksi untuk jumlah variabel independen yang digunakan. Nilai RMSE adalah 1,773, yang berarti variasi residual dalam model ini relatif kecil. Dengan demikian, model ini dapat dipercaya dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis
Uji t-Test (Parsial)

Tabel 10
Data Hasil Ujit-Test (Parsial)

Coefficients						
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	18.400	0.478		38.499	<.001
H ₁	(Intercept)	6.700	4.143		1.617	0.124
	TX_1	0.158	0.160	0.189	0.986	0.338
	TX_2	0.451	0.152	0.570	2.979	0.008

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP

Data ini menampilkan hasil analisis dari model yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Model ini memiliki dua variabel independen, TX_1 dan TX_2, serta sebuah variabel dependen. Unstandardized coefficients menunjukkan perubahan yang terjadi dalam variabel dependen untuk setiap unit perubahan dalam variabel independen. Dalam model ini, unstandardized coefficients untuk TX_1 dan TX_2 adalah 0.158 dan 0.451, masing-masing. Standard error menunjukkan tingkat kepastian dari estimasi koefisien. Dalam model ini, standard error untuk TX_1 dan TX_2 adalah 0.160 dan 0.152, masing-masing. Standardized coefficients menunjukkan perubahan yang terjadi dalam variabel dependen untuk setiap unit perubahan dalam variabel independen, dengan mempertimbangkan standar deviasi dari variabel independen. Dalam model ini, standardized coefficients untuk TX_1 dan TX_2 adalah 0.189 dan 0.570, masing-masing. t-value menunjukkan tingkat kepastian dari estimasi koefisien. Dalam model ini, t-value untuk TX_1 dan TX_2 adalah 0.986 dan 2.979, masing-masing. Sedangkan, p-value menunjukkan probabilitas bahwa koefisien adalah nol ketika model ini digunakan. Dalam model ini, p-value untuk TX_1 dan TX_2 adalah 0.338 dan 0.008, masing-masing. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa koefisien tersebut signifikan.

Uji F (Simultan)

Tabel 11
Data Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	33.364	2	16.682	5.307	0.016
	Residual	53.436	17	3.143		
	Total	86.800	19			

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP

Sum of Squares menunjukkan jumlah persebaran data yang dihitung menggunakan rumus $SS = \sum (x_i - \bar{x})^2$, di mana x_i adalah nilai data dan \bar{x} adalah rata-rata data. Df menunjukkan jumlah derajat kebebasan yang digunakan untuk menghitung SS. Dalam model ini, df untuk regression adalah 2 dan untuk residual adalah 17. MS menunjukkan rata-rata persebaran data yang dihitung menggunakan rumus $MS = SS / df$. Dalam model ini, MS untuk regression adalah 16.682 dan untuk residual adalah 3.143.

F-value menunjukkan tingkat kepastian dari estimasi koefisien. Dalam model ini, F-value untuk regression adalah 5.307 dan memiliki p-value 0.016, yang menunjukkan bahwa koefisien tersebut signifikan. p-value menunjukkan probabilitas bahwa koefisien adalah nol ketika model ini digunakan. Dalam model ini, p-value untuk regression adalah 0.016, yang menunjukkan bahwa koefisien tersebut signifikan. Dalam sintesis, analisis dari data ANOVA menunjukkan bahwa model ini memiliki koefisien yang signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis penelitian diatas, maka dapat dijelaskan bahwa dari 3 variabel yang diangkat terkait Motivasi Karyawan pada Hotel Golden Vella Pangkalpinang, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh, baik variabel Kepemimpinan Transformasional maupun Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan. Berikut pembahasan untuk masing – masing variabel yang diteliti.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap **motivasi** karyawan. Hal ini terlihat dari nilai thitung diperoleh sebesar $0,986 < 2,109$ dan nilai signifikansi $0,338 > 0,05$. Artinya kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi motivasi karyawan. Meskipun pimpinan di perusahaan menganut gaya kepemimpinan transformasional hal ini tidak dapat meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan.

Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Kepemimpinan transformasional yang kuat dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan stimulus dan inspirasi yang kuat, tetapi dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan.

Kepemimpinan transformasional yang kuat dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan stimulus dan inspirasi yang kuat, tetapi dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kinerja

dan efektivitasnya dengan mengembangkan budaya organisasi yang kuat dan menggunakan kepemimpinan transformasional yang efektif. Selain itu beberapa aspek dapat digunakan untuk meningkatkan Kepemimpinan Transformasional yang baik diantaranya; cara memperlakukan bawahan, kemauan untuk mendengarkan keluhan bawahan, memberikan semangat kerja, memberikan nasehat, memberikan rangsangan pengembangan kerja bawahan, mendorong pemikiran baru, dan memberikan keyakinan kepada bawahan tentang kemampuan kerja yang dimilikannya.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap motivasi karyawan. Hal ini terlihat dari nilai thitung $2,979 > t_{tabel} 2,109$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$. Artinya jika budaya organisasi yang dianut baik maka secara signifikan akan mempengaruhi motivasi karyawan.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Pujiastuti, dkk., Tahun 2018 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t-hitung $2,979$ lebih besar daripada nilai t-tabel $2,109$, yang menunjukkan bahwa perbedaan antara rata-rata motivasi karyawan yang berbeda-beda dalam budaya organisasi yang berbeda-beda adalah signifikan. Nilai signifikansi $0,008$ lebih kecil daripada $0,05$, yang menunjukkan bahwa kemungkinan terjadinya perbedaan tersebut karena kebetulan sangat kecil. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.

Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan keyakinan dan kepastian terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan efektivitasnya dengan mengembangkan budaya organisasi yang kuat. Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang signifikan. Dalam praktik, organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara mengembangkan budaya organisasi yang kuat. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan efektivitasnya.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis uji signifikansi simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai fhitung $5,307 > f_{tabel} 3,159$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tucunan, dkk., pada tahun 2014 yang menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar $5,307$, yang lebih besar dari nilai Ftable $3,159$. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap

motivasi karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara menginspirasi, mengarahkan, dan mengembangkan kemampuan karyawan. Dengan demikian, karyawan menjadi lebih motivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan konsisten dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan rasa kebersamaan, kepastian, dan keamanan. Dengan demikian, karyawan menjadi lebih motivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan peran kedua variabel tersebut untuk meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam praktek, ini dapat dilakukan dengan cara:

1. Meningkatkan peran kepemimpinan transformasional dengan cara menginspirasi, mengarahkan, dan mengembangkan kemampuan karyawan.
2. Meningkatkan budaya organisasi dengan cara memberikan rasa kebersamaan, kepastian, dan keamanan.

Dengan demikian, karyawan akan menjadi lebih motivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Dalam model ini, standardized coefficients untuk Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi adalah 0.189 dan 0.570, masing-masing t-value menunjukkan tingkat kepastian dari estimasi koefisien. Dalam model ini, t-value untuk Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi adalah 0.986 dan 2.979, masing-masing. Sedangkan, p-value menunjukkan probabilitas bahwa koefisien adalah nol ketika model ini digunakan. Dalam model ini, p-value untuk Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi adalah 0.338 dan 0.008, masing-masing. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa koefisien tersebut signifikan.

F-value menunjukkan tingkat kepastian dari estimasi koefisien. Dalam model ini, F-value untuk regression adalah 5.307 dan memiliki p-value 0.016, yang menunjukkan bahwa koefisien tersebut signifikan. p-value menunjukkan probabilitas bahwa koefisien adalah nol ketika model ini digunakan. Dalam model ini, p-value untuk regression adalah 0.016, yang menunjukkan bahwa koefisien tersebut signifikan. Dalam sintesis, analisis dari data ANOVA menunjukkan bahwa model ini memiliki koefisien yang signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus meningkatkan kepemimpinan

transformasional dan budaya organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Saran

1. Pihak Hotel Golden Vella
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan evaluasi bagi organisasi mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, disarankan untuk melakukan pembinaan dan pelatihan secara berkala. Hal ini dimaksudkan agar terjadi perubahan-perubahan yang positif dalam peningkatan kinerja.
2. Pihak Peneliti
Penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dan menambah wawasan serta pengetahuan untuk dapat di paraktekkan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.
3. Pihak Lain
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cara berpikir dan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Cholifah, W. N., Yulianingsih, & Sagita, S. M. (2018). Pengujian Black Box Testing pada Aplikasi Action & Strategy Berbasis Android dengan Teknologi Phonegap. *Jurnal String*, 206-210.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- G.R Terry (2010) *The Management Of Human Resource Development Based On The Action, Planning, Organizing, And Controlling*. *Jurnal Manajemen*, 10(2), pp. 129-142.
- Krisnandi h., Efendi s., Sugiono e. (2019) *Pengantar Manajemen*. Jakarta : LPU – Unas
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- _____. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- _____. (2010). *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh (alih baasa. Angelica). PT Index Kompleks Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Sugiyono (2019) *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Zuki. K. (2016). *Sumber daya manusia dalam organisasi dan manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.